'אסון טבע' | המדריך המלא ושורת המלצות לעובדים המפוטרים ממפעלי 'טבע'

'מצנח זהב' לעובד הפשוט

האם לעובדי 'טבע' מגיע פיצוי? האם הפיטורים ההמוניים בחברה נובעים מרשלנות? כך יוגש **'מצנח זהב' לעובדים הפשוטים בחברת הענק** >> מהו **אפקט הדומינו שישליך על כלל הכלכלה הישראלית** בשל פיטורי עובדי 'טבע'? והאם נושאי המשרה הבכירים בחברה עשויים להיות בעלי **אחריות אישית להתנהלות** שהובילה לפיטורים? >> עו"ד שי סולטן מציג זוויות משפטיות שיקלו על **פיטורי עובדי 'טבע'**

<< עו"ד שי סולטן

קל יהיה לקבוע, כי אין אף אחד מהקוראים על קריסתה של חברת 'טבע' ועל הנהנתנות אשר שררה ועודנה שוררת מצד בכירי החברה, שליבו לא יצא אל העובדים. אם מפרקים לגורמים את כל רחשי ורעשי הרקע במדיה ובעיתונות, מתגלה מציאות עגומה אודות ניהולה של חברת 'טבע', אשר כללה בין היתר חילופי נושאי משרה בכירה בתדירות גבוהה, החלטות רכישה וקנייה של חברות מתחרות ללא בדיקות מקדימות לכאורה, תוך בזבוז ושימוש רווחים בבחינת 'בזבז כפי יכולתך', אשר יעידו משפטנים בתחום כי התנהלות זו אף גובלת ברשלנות מקצועית של נושאי המשרה ב'טבע'.

על פי פקודת הנזיקין (נוסח חדש), כדי לקבל פיצוי בגין עוולה אשר נעשתה, יש להוכיח שלושה דברים הקבועים בחוק: א. רשלנות. ב. קשר סיבתי. ג. נזק.

ההתנהלות המתוארת בפתיחת מאמר זה, היא **רשלנות** של נושאי המשרה הבכירה ב'טבע', אשר כתוצאה מהתנהלותם (**קשר סיבתי**) נוצר **נזק**, לפיו חברת 'טבע' עתידה לצמצם את פעילותה בארץ ואף לפטר למעלה מ-1,700 עובדים במדינת ישראל תוך סגירת מפעלים מסוימים.

בכל מדורי הכלכלה ישנם מאמרים וטורי דעה על נושאי המשרה ב'טבע', על הרווחים העתידיים של חברת 'טבע' כתוצאה מהפיטורים הצפויים, מאזנים, דו"חות, שכר המנכ"ל, ואף עד לרמת רכב היגואר העומד לרשות הבכירים בחברה, אך בל נשכח את זכויות העובד על פי חוק ומה באפשרות העובדים לעשות כדי להגדיל את הפיצויים אשר הם צפויים לקבל. ולחילופין: איך הם צריכים לשמור בעצמם לראשונה בחייהם על זכויותיהם הפנסיוניות והסוציאליות.

בטור זה נסקור את המשמעות למשק הישראלי של הפיטורים בחברת 'טבע', מיהו נושא משרה ומהי האחריות המקצועית, האם לנושא משרה אחריות אישית בפיטורים, ומה הטיפ הכי חשוב לעובדי 'טבע' המפוטרים.

פגיעה רוחבית

בהיות 'טבע' אחת החברות המרכזיות במשק, לפיטורים הצפויים יש השפעה רוחבית על כלל המשק והראיה: מאחורי כל עובדי 'טבע' עומד מערך נותני שירות וספקים המספק אלפי מקומות עבודה לאלפי עובדים. כאשר יפוטרו 1,700 עובדי 'טבע', יצטמצמו שירותי ההסעות של עובדי 'טבע' אשר פעלו עד כה, יצטמצמו שירותי הניקיון, שירותי ההסעדה, שירותי הליסינג, שירותי התקשורת וכו'.

אם ספק הסעות היה מספק עד כה לחברת 'טבע' מערך היסעים של שלושים אוטובוסים ביום, המשמעות לאחר פיטורים היא שלשלושים נהגים אין עבודה. שלושים אוטובוסים עומדים ללא עבודה, אין צורך בסדרן הסעות, אין צורך לבטח שלושים כלי רכב וכו'. כנ"ל במערך ההסעדה של חברת 'טבע', וזאת מבלי שהזכרנו מערך פיננס, משפטי וכו'. מדובר באפקט דומינו בכלכלה הישראלית.

אחריות נושאי משרה

על רקע הידיעות אודות ההתנהלות הפזרנית של בכירי 'טבע', לכאורה, כמו גם העובדה כי מצבה של 'טבע' הורע על רקע עסקאות רכישה כושלות (כגון עסקת 'אקטביס', בה שולמו מיליארדי דולרים במזומן), על פניו עומדת לעובדי 'טבע', ואף לבעלי המניות בחברה, עילה לתבוע אישית את נושאי המשרה הבכירה ב'טבע', על רקע אחריותם האישית לפיטורים ההמוניים, שכן על פי הדיווחים בתקשורת לא ניהלו את 'טבע' כמצופה מנושא המשרה הבכיר הסביר.

וכאן נשאלת השאלה: **האם לנושא משרה בכיר יש אחריות אישית לפיטורים?**

כמו בכל תחום בעולם המשפט, ישנו פרמטר של אחריות אישית גם כאשר מדובר בחברה בע"מ, כמו גם אחריות אישית של נושאי משרות בכירים (דירקטורים, מנכ"ל וכו') - גם אם הם אינם הבעלים של התאגיד. דהיינו, נושאי המשרה הבכירים ב'טבע', אשר על פי הדיווחים בתקשורת לא ניהלו את החברה כפי שמצופה מנושא משרה בכיר סביר, עשויים להימצא כנושאים באחריות אישית לקריסה הכלכלית של 'טבע' אשר הביאה להודעה על גל פיטורים משמעותי, שלא הותירה בידי 'טבע' ברירה אלא לנקוט פיטורים בהיקף רחב.

מפחדים לתבוע

זווית משפטית זו אינה נבדקת לרוב, זאת מטעמים של חוסר ידע או מחמת פחד להתמודד מול נושאי משרה בכירים ועורכי דינם. בסיטואציה של 'טבע' יש בהחלט מקום לשקול אותה, ואף לבחון את הצורך לחייב באופן אישי את נושאי המשרה הבכירים על הפגיעה הצפויה בעובדים.

אחת הטענות הראשונות אשר תועלה בתביעה זו, היא כי אלמלא נושאי המשרה הבכירים לא היו נוהגים ברווחיה של 'טבע' בפזרנות, בונוסים למנהלים, מענקי עזיבה ולחילופין תנאי העסקה "לא טבעיים" - 'טבע' לא הייתה מגיעה למצבה הכלכלי כיום והעובדים לא היו נפגעים כך - בייחוד בשל הדיווחים על הרווחים שגרפו מנהלים שעזבו או פוטרו במשך השנים.

משכך נשאלת השאלה: האם הופרה חובת הזהירות של נושאי המשרה בחברה? שאלה אחרת, שמביאה אותנו לנושא הבא, היא: האם הפיטורים הגורפים ייעשו בחסף או בחתך רוחבי, או שמא ייעשו באופן פרטני תוך מיצוי זכויותיו של כל עובד ועובד?

במידה שאחת מהתהיות הללו תתברר כנכונה, אזי יש לעובדי 'טבע' עילה לטעון, כי הפיטורים נעשו שלא כדין וכי על נושאי המשרה הבכירים לשאת באחריות משפטית ולחייבם באופן אישי בנזקים שנגרמו וייגרמו לעובדים.

משמעות השימוע

על אף כי על פי התקשורת צפויים פיטורים המוניים ב'טבע', יש להסתכל באופן פרטני על כל עובד ועובד, ולא לפסוח על אף שלב. לדוגמה: אם ניקח את נושא השימוע בהליך פיטורים, החוק קובע כי ברגע שמחליטים על פיטורי העובד, העובד צריך לעבור הליך שימוע. יש לזמנו לשימוע, להסביר לו מדוע הוא מוזמן ולתת לו זמן סביר להיערך אליו ולפיטורים הצפויים. יובהר, כי כל עובד זכאי לבוא עם עו"ד להליך של שימוע.

לשימוע ישנן שתי מטרות:

הראשונה - להיערך כלכלית לרוע הגזירה ולצייד את ארגז הכלים להתמודדות עימה.

השנייה - לאפשר לעובד להשמיע את גרסתו ולערער על פיטוריו הצפויים.

במקרה דנן, החשש הוא כי 'טבע' תמשיך בהתנהלות הרשלנית ומעבר להכרזה על פיטורים אשר הושמעה בתקשורת, אף תנהל את הליך הפיטורים בתקשורת ללא ביצוע הליך שימוע לכל עובד, שכן הטענה הראשונה שתעלה 'טבע' היא כי הפיטורים הם על רקע קריסה כלכלית ולכן השימוע הינו הליך פורמלי בלבד, ללא כל משמעות לעובד, ומשכך אפשר לפסוח עליו.

טיפ לעובדים

כפי שציינו, התקשורת רועשת וגועשת על רווחי חברת 'טבע' ועל פיטורי העובדים, אך לעניות דעתי, חלק בלתי נפרד מהליך הפיטורים של עובדי 'טבע', ככל שהוא יהיה הכרחי, הנו הצמדת יועץ ביטוח לכל עובד, אשר יסביר לו את המשמעויות של התיק הפנסיוני והביטוחי שלו מרגע עזיבתו את חברת 'טבע', ואלו משימות מוטלות על אותו

עובד עד למציאת מקום עבודה חליפי.

לדוגמה: יש להסביר לכל עובד כי הוא רשאי להמשיך ולהפריש לקרן ההשתלמות שלו אם יש לו כזו, גם לאחר עזיבת 'טבע'. יש להסביר לכל עובד כי במידה ולא ימצא עבודה באופן מיידי, מומלץ לו לעשות מסלול ריסק לקופת הפנסיה/ביטוח מנהלים שלו, לאחר חצי שנה מיום ההפקדה האחרונה, זאת על מנת לא לאבד את זכויות הפנסיה שצבר במרוצת השנים, שכן לאחר חצי שנה ללא הפקדה - זכויות הפנסיה נעלמות (בעיקר למי שנהנה מפנסיה תקציבית מהעבר).

ויש גם ביטוחים

מה לגבי ביטוח סיעודי או ביטוח בריאות פרטי? חברת 'טבע' ידועה כחברה אשר "מפנקת" את עובדיה בשלל הטבות. יתכן ולעובדי 'טבע' קיים ביטוח בריאות פרטי ו/או ביטוח סיעודי פרטי, כחלק מפוליסה קבוצתית הידועה בשמה 'קולקטיב'. חובת חברת 'טבע' ליידע את העובדים, כי גם לאחר סיום העסקתם הם רשאים להמשיך ולהיות מבוטחים בפוליסות הנ"ל, בהנחה משמעותית של כ--20 30% ממחירי השוק ללא מילוי הצהרת בריאות עדכנית, וזאת מכח הנחיה של המפקחת על הביטוח, אשר ניתנה לאחרונה לעניין סיום העסקה של עובד בחברה אשר יש לו פוליסות קולקטיב.

צאו וחשבו - שאם לצורך הדוגמה ניקח עובד בשם אברהם, אשר עבד בחברת 'טבע' 30 שנה ועכשיו אברהם מפוטר בגיל 55. אברהם היה מבוטח כל השנים בפוליסת ביטוח סיעודי פרטית קבוצתית. לפני כשנתיים אברהם עבר התקף לב, אך לשמחתו חזר לפעילות מלאה. לולא ידע אברהם אודות ההנחיה של המפקחת על הביטוח, ככל הנראה לאחר פיטוריו היה מקבל אברהם טלפון מחברת הביטוח אשר מבטחת אותו בפוליסת ביטוח סיעודי, והיה נדרש לסיטואציה הבאה:

ככל והנך מעוניין להמשיך ולהיות מבוטח בחברתנו, כמו הפוליסה שהייתה לך בחברת 'טבע' (ואברהם התמים בטוח שהפוליסה שנעשתה לו בחברת 'טבע' היא הפוליסה הכי טובה בשוק הביטוח), הנך נדרש למלא הצהרת בריאות חדשה. על רקע התקף הלב אשר היה לאברהם, לא בטוח שחברת הביטוח הייתה מבטחת אותו (זה נקרא תהליך חיתום), ואם כן, הייתה גובה ממנו פרמיה של מאות שקלים בחודש. חשוב שעובדי 'טבע' יֵדעו שזו זכותם הביטוחית, ויֵדעו לדרוש אותה.

לסיכום, הסערה הקיימת היום בחברת 'טבע' מחד, ובמשק הישראלי כולו בעוד מספר חודשים מאידך, היא בהחלט 'אסון טבע'. מעבר לכדור השלג המתגלגל כתוצאה מרשלנות של נושאי משרה בכירים ב'טבע' - אשר נהגו בפזרנות ובזבזנות לכאורה (על פי הדיווחים בתקשורת) - אשר יגרום לפיטורים של אלפי עובדים במדינה, רוב העובדים אינם מודעים לזכויות הפנסיוניות והביטוחיות שלהם, כי מעולם לא התעסקו איתן. זכויות אלו לא פחות חשובות מפיצויי פיטורין ויש שיגידו שחשובות אף יותר.

לכן, כמו ש'טבע' דאגה ל'מצנח זהב' לנושאי המשרה הבכירים שלה שפרשו מהחברה, היא חייבת לתת 'מצנח זהב' מינימלי לעובדיה אשר עתידים להתפטר, בדמות מידע אודות זכויותיהם הסוציאליות, הפנסיוניות והביטוחיות, ואף לדאוג להם לפיצויים מוגדלים על רקע הרשלנות המקצועית, לכאורה, של בכיריה בעבר ולאור הנהנתנות הקיימת היום, וזאת בבחינת 'אדם לאדם - אדם'.

** משרד עו"ד שי סולטן, מתמחה במשפט מסחרי, בדיני ביטוח ונזיקין ואחריות מקצועית*

האמור לעיל הוא בגדר טור אישי ואינו מהווה עצה כזו או אחרת לקוראים. הפועל על סמך האמור בטור, עושה זאת על אחריותו בלבד.

האמור לעיל כתוב בלשון זכר, אך מתייחס לשני המינים.

אין באמור לעיל כדי להוות ייעוץ משפטי, חוות דעת או תחליף ליעוץ משפטי אצל עו"ד, האמור לעיל אינו אלא תיאור כללי בלבד ולא מחייב של הנושאים. בכל מקרה ספציפי מומלץ לפנות לקבלת ייעוץ משפטי מעורך דין.